



PELATIHAN PATIENT SAFETY DI RUMAH SAKIT MEMERLUKAN FASILITASI DALAM IMPLEMENTASINYA

Rukmono Siswihanto

Unit Pengelola Pendidikan & Pelatihan
RSUP Dr Sardjito

OUR SPIRIT

Working for performance improvement



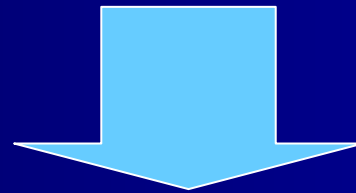
Latar Belakang

- Pelatihan sudah dilakukan tetapi dampaknya belum terasa
- Diperlukan evaluasi untuk
 - Menilai implementasi pelatihan
 - Mengidentifikasi hambatan-hambatan



Fokus Pelatihan

Kegiatan pelatihan & pengembangan



Kinerja individu & organisasi

(Galagan, 1994)



Apakah Pelatihan Diperlukan

- Apakah pelatihan adalah solusi?
- Apakah pelatihan tertentu memberikan *return of investment* terbesar?
- Apakah berfokus pada perbaikan kinerja?
- Apakah tindakan selain pelatihan diperlukan?

(Callahan, 1997)



Kenapa pelatihan kurang berdampak

- Kurangnya komitmen manajemen pada pelatihan
- Tak efektif karena kurang waktu untuk desain & penyampaian pelatihan
- Pelatihan tak berkaitan dengan tujuan-tujuan organisasi
- Kurangnya instrumen penilaian efek pelatihan terhadap kinerja setelah petugas selesai pelatihan dan kembali ke tempat tugas
- Kurangnya waktu dan dukungan untuk implementasi pengetahuan dan keterampilan baru di tempat tugas

(Baldrige, 1999)



Profil evaluasi

- Kuesioner pasca pelatihan patient safety & risk management
- 26 responden (Ka SMF & Ka Instalasi)
- Rata-rata 10,3 bulan setelah pelatihan



Hasil evaluasi

- Pengetahuan & keterampilan meningkat (2,2 menjadi 3,8)
- Motivasi untuk implementasi besar (85,7% menyatakan motivasinya masih baik)
- Hambatannya masih banyak



Hasil evaluasi

- **Hambatan dari diri sendiri (23,8%)**
 - Kesulitan mengkomunikasikan
 - Kurang contoh yang riil (maunya instant)
- **Hambatan dari rekan kerja (47,6%)**
 - Kurang punya waktu
 - Persepsi berbeda



Hasil evaluasi

- **Hambatan dari atasan (19%)**
 - Kurang dukungan
 - Kurang umpan balik
- **Hambatan dari sistem (61,9%)**
 - Belum terstruktur
 - Tidak ada tim khusus (pelopor)



Kasus di kamar bersalin

- Mengkomunikasikan informasi
- Komunikasi dalam perawatan pasien
- Mengorientasikan peserta pendidikan
- Manajemen data kinerja



You cannot mandate best practices.
People need to be provided with
knowledge, motivation, and incentives
and, most importantly, **the tools** to give
of their best

(Jenny Gray, 2000)



Mengorientasikan Peserta Pendidikan

- Belum ada standar
- Petugas cenderung bosan, **enggan belajar**, & sulit berubah
- Ketidaktahuan siswa yang ditunjukkan di depan pasien akan sangat mencemaskan











KEKELIRUAN DAN PRAKTEK YANG DIREKOMENDASIKAN
 SEBAGAI
 UPAYA PENCEGAHAN INFeksi
DIKAMAR BERSALIN

VCD

Copyright © Sub Bagian Fetusmaternal Bagian Obstet RS. Dr. Sardjito - FK UG

COMPART PROFILE
KAMAR BERSALIN
 RS. DR. SARDJITO

PROFIL KAMAR BERSALIN

BUNG BEDAH SENTRAL TERP

RS. DR. SARDJITO TOGYAKARTA

VCD

Copyright © Sub Bagian Fetusmaternal Bagian Obstet RS. Dr. Sardjito - FK UG

ORIENTASI KAMAR BERSALIN

RS. DR. SARDJITO TOGYAKARTA

VCD

Sub Bagian Fetusmaternal Bagian Obstet RS. Dr. Sardjito - FK UG



Cerita di balik film

- Dirancang, diperankan, dan disutradarai sendiri
- Meningkatkan motivasi untuk belajar secara rinci
- Saling koreksi

Semua petugas suka melihat dirinya sendiri difilmkan

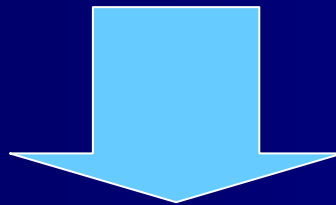


Ringkasan

Training

Materi & penyampaiannya

Pengetahuan &
Keterampilan baru



Implementasi di
tempat tugas

Fasilitasi & penciptaan
lingkungan yg kondusif

Kepuasan pelanggan



Penutup

You send your employees to training to teach them new behaviors. But if you don't make the effort to encourage the transfer of those behaviors back to the workplace, you may as well be throwing your training dollars out the window

(Chase, 1998)



Terima kasih



RS DR SARDJITO - Jl. Kesehatan 1, Sekip, Yogyakarta – Telp. 0274-587333

